

DAMPAK MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMA NEGERI 2 RAMBAH HILIR

Seprini¹⁾, Arimal Hadi²⁾

^{1) 2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian
e-mail: seprinimyd@gmail.com

Abstract

This research aim to to know mutation impact and promotion to labour capacity learn SMAN 2 Rambah Hilir. This Research use approach qualitative. Research type the used is observation and interview. Informan in this research counted 6 informan people which compose 3 mutation informan people and 3 promotion informan people. This research show mutation impact and promotion to labour capacity learn SMA Country 2 Rambah Hilir, to some mutation indicator and promotion namely mutation indicator which consist of request alone, displace productive duty (DPD), approach of mutation of time facet, and problem of merit mutation and rating, while promotion indicator consist of experience, education storey, loyalitas, sincerity, responsibility, cleverness associate with, labour capacity, and initiative and creative. Than result of research found that one of done/conducted by follow-up head SMAN 2 Rambah Go Hilir assessment of achievement learn is mutation, because will know efficiency a teacher in finishing job description charged upon by is him. Referring to productive progressively and expanding career, needing treatment of organization covering position promotion able to push good teacher to be more or more zealing for to do a work in organizational environment. Pursuant to result of interview in this research yield conclusion that there are mutation impact and promotion to labour capacity learn posed at by Faithfulness indicator; sincerity, discipline, creativity, cooperation, leadership, personality, initiative, efficiency, responsibility.

Keyword: Mutation, Promotion and Labour Capacity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Rambah Hilir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang informan yang terdiri dari 3 orang informan mutasi dan 3 orang informan promosi. Penelitian ini menunjukkan dampak mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir, terhadap beberapa indikator mutasi dan promosi yakni indikator mutasi yang terdiri dari permintaan sendiri, alih tugas produktif (ATP), pendekatan mutasi dari segi waktu, dan masalah merit rating dan mutasi, sedangkan indikator promosi terdiri dari pengalaman, tingkat pendidikan, loyalitas, kejujuran, tanggung jawab, kepandaian bergaul, prestasi kerja, dan inisiatif dan kreatif. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa salah satu tindak lanjut yang dilakukan pimpinan di SMAN 2 Rambah Hilir penilaian prestasi guru adalah mutasi, karena akan diketahui kecakapan seorang guru dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya. Sehubungan dengan semakin produktif dan berkembangnya karier, memerlukan perlakuan dari organisasi yang meliputi promosi jabatan yang dapat mendorong guru untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat dampak mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru yang ditunjukkan oleh indikator: kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

Kata Kunci: Mutasi, Promosi dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Dengan penilaian prestasi kerja maka kepala sekolah khususnya SMA Negeri 2 Rambah Hilir dapat mengetahui seberapa mampu guru mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian sekolah dapat menentukan balas jasa yang layak baginya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah tidak semua penilaian sesuai dari semua situasi dan kondisi nyata.

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan kepala sekolah SMA Negeri 2 Rambah Hilir dari hasil penilaian prestasi guru adalah mutasi, karena akan diketahui kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya. Mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan guru yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Tabel 1 : Daftar Jumlah Guru yang di Mutasi dan Promosi

| No | Nama | Mutasi dan Promosi (Tahun) | | | | |
|----|-----------------------|----------------------------|---------|---------|--------|--------|
| | | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
| 1 | Meldianto | Promosi | | | | |
| 2 | Hidayati, S.Pd. MSi | | Promosi | | | |
| 3 | Yuliana, S.Pd. MSi | | | Promosi | | |
| 4 | Zulkifli M Dly, S.PdI | | | | Mutasi | |
| 5 | M Kuzaeri, S.Pd | | | | Mutasi | |
| 6 | Yuzrel, S.PdI | | | | | Mutasi |

Sumber : SMA N 2 Rambah Hilir

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan dan mutasi

Seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masih aktifnya hingga ia memasuki usia pensiun. Berarti ia ingin meniti karier dalam organisasi itu, sehingga dalam kehidupan keahlian seseorang menanyakan berbagai pertanyaan menyangkut karier dan prospek perkembangannya dimasa depan karena dengan perkembangannya karier guru juga akan berkembang

Sehubungan dengan itu agar seseorang semakin produktif dan kariernya berkembang, memerlukan perlakuan dari organisasi tempatnya bekerja yang meliputi mutasi yaitu pemindahan jabatan yang dilakukan pada tingkat yang sederajat atau setingkat.

Promosi jabatan dan mutasi SMA Negeri 2 Rambah Hilir merupakan sarana yang dapat mendorong guru untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi. Dengan melihat fakta tersebut maka penilaian kerja yang mengarah pada promosi jabatan dan mutasi harus dilakukan dengan efektif agar dapat diterima semua pihak tanpa ada yang merasa dirugikan.

Penilaian mutasi dan promosi jabatan sangat erat kaitannya dan juga menjadi hal sensitif dalam organisasi. Berikut daftar jumlah guru yang dimutasi dan promosi SMA Negeri 2 Rambah Hilir:

guru. Dengan adanya target promosi guru akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh

atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan SMA Negeri 2 Rambah Hilir dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka pokok permasalahan penelitian yaitu:

1. Apakah dampak mutasi terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Rambah Hilir ?
2. Apakah dampak promosi terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Rambah Hilir ?

KAJIAN LITERATUR

Penilaian Prestasi Kerja

Suatu instansi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan. Tujuan inilah yang membuat instansi atau perusahaan tersebut ada, namun terkadang muncul kendala yang membuat tujuan tersebut tidak tercapai. Untuk mencegahnya maka perusahaan harus mendorong karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Menurut Rivai (2009:548) prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) prestasi kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Sulistiyani (2005:200) prestasi seseorang merupakan kombinasi

kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Bernaden dan Russel, sebagaimana dikutip oleh Gomes Faustino, Cardoso (2000:162) prestasi atau kinerja diartikan sebagai “Catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan karyawan selama suatu periode waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian penilaian prestasi kerja di atas, maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen didalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan. Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2009:95) adalah :

- a. Kesetiaan
Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaannya.
- b. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- c. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- d. Kreativitas
Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyele-

saikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

- e. Kerja Sama
Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.
- f. Kepemimpinan
Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- g. Kepribadian
Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.
- h. Prakarsa
Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- i. Kecakapan
Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.
- j. Tanggung Jawab
Kejadian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja (Mangkunegara, 2007:10) adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan kinerja.
Umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer

dan Departemen personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi.
Penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan.
Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
Prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
5. Perencanaan dan pengembangan karir.
Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing.
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak-akuratan informasional.
Suatu prestasi kerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam sistem manajemen personal.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan.
Prestasi kerja yang buruk merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.
9. Kesempatan kerja yang sama.
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa adanya perbedaan.

10. Tantangan-tantangan eksternal.
Terkadang penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia dapat menawarkan bantuan.
11. Umpan balik pada SDM.
Kinerja yang baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM yang diterapkan.

Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian yang dikemukakan Rivai (2009:309) adalah sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu. Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktifitas seorang karyawan. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari :
 - a. *Rating scale* (skala penilaian).
Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.
 - b. *Checklist*.
Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan. Pembobotan dilakukan pada item agar hasil penilaian dapat dikuantifikasikan.
 - c. Metode peristiwa kritis.
Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau

sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.

- d. Metode peninjauan lapangan.

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung.

- e. Tes dan observasi.

Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya..

- f. Metode evaluasi kelompok.

Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode ranking, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua, Grading atau forced distribution. Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasinya memiliki proporsi tertentu. Ketiga, Point allocation method, dimana penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

2. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari :

- a. Penilaian diri.

Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan

b. Penilaian psikologis.

Dalam metode ini biasanya perusahaan bekerja sama dengan psikolog. Pendekatan emosional biasanya paling banyak digunakan.

c. Teknik pusat penilaian.

Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilai khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di masa depan. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan di waktu yang akan datang.

d. Pendekatan *management by objective*.

Bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula. Menurut Rivai (2006:309), manajemen berdasarkan *Management By Objective* (MBO) adalah suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Metode ini lebih mengacu pada pendekatan hasil.

Hambatan-hambatan dalam Penilaian Prestasi Kerja

Rivai dkk (2009:557-559) mengatakan ada 6 (enam) kendala dalam melakukan penilaian kinerja, yaitu:

1. *Halo Effect*

Terjadi ketika pendapat pribadi penilai (penyelia) mempengaruhi pengukuran kinerja baik dalam arti positif maupun negatif.

2. Kesalahan kecenderungan terpusat

Beberapa penilai tidak suka menempatkan karyawan ke posisi

ekstrem dalam arti ada karyawan yang dinilai sangat positif atau sangat negatif.

3. Bias karena terlalu lunak dan terlalu keras

Bias karena terlalu lunak terjadi ketika penilai cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Penilai melihat semua kinerja karyawannya bagus dan meniali dengan baik. Bias karena terlalu keras adalah kebalikannya, diakibatkan oleh penilai yang terlalu ketat dalam mengevaluasi mereka.

4. Bias karena penyimpangan lintas budaya

Setiap penilai mempunyai harapan tentang tingkah laku manusia yang didasarkan pada kulturnya. Ketika seorang penilai diharuskan untuk menilai dari karyawan yang berbeda kulturnya, mereka mungkin menerapkan budayanya terhadap karyawan tersebut.

5. Prasangka pribadi

Sikap tidak suka seorang penilai terhadap sekelompok orang tertentu dapat mengaburkan hasil penilaian seorang karyawan.

6. Pengaruh kesan terakhir

Ketika penilai diharuskan menilai kinerja karyawan pada masa lampau, kadang-kadang penilai mempersepsikan dengan tindakan karyawan pada saat ini yang sebetulnya tidak berhubungan dengan kinerja masa lampau.

Syarat-syarat Penilai Prestasi kerja

Suatu penilaian dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, namun untuk menghasilkan penilaian yang berkualitas dibutuhkan tenaga penilai yang berkualitas dan berpengalaman. Hasibuan (2009:91) menyatakan bahwa seorang penilai yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan penilaian yang jujur, adil dan objektif maka penilai haruslah orang yang mengerti

- tentang faktor-faktor yang menjadi indikator penilaian.
2. Penilai harus tegas dan hendaknya mendasarkan penilaiannya pada benar atau salah, baik atau buruknya terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga penilaiannya jujur, adil dan objektif.
 3. Penilai harus mempunyai authority (kewenangan) formal supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Unsur-unsur Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009:194) unsur yang dinilai dalam melakukan penilaian prestasi adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan jabatannya, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan karyawan dalam memahami peraturan yang telah ditetapkan. Unsur lainnya yang dinilai adalah kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga ia bekerja lebih efektif dan efisien, kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan, atasan dan bawahannya; kepribadian karyawan, yang ditunjukkan dengan sikap perilaku, kesopanan dan penampilan serta tanggungjawab terhadap pekerjaan dan hasilnya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Lazer dan Wikstrom dalam Rivai dan J. Sagala (2009:563) unsur-unsur yang dinilai dibagi menjadi tiga kelompok :

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan hubungan interpersonal

Definisi Promosi Jabatan

Promosi jabatan adalah hal yang menjadi impian setiap karyawan. Menurut Siagian (2009:169) promosi

jabatan adalah pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Menurut Gary Dessler (2007:12) promosi merupakan kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab meningkat, memberikan kesempatan untuk memperoleh penghargaan atas prestasi yang luar biasa, dan mengisi posisi yang lowong dengan karyawan yang setia dan telah teruji.

Menurut Rivai (2009:199) promosi adalah pemindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti dengan tugas, tanggung jawab, wewenang dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

Manfaat Promosi Jabatan

Menurut Mangkuprawira (2004:196) promosi jabatan memiliki manfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan, antara lain :

1. Promosi dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya.
2. Promosi dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik. Karyawan umumnya berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi.
3. Terdapat korelasi signifikan antara kesempatan untuk kenaikan pangkat dan tingkat kepuasan kerja.

Dasar-dasar Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2009:109-111) dasar-dasar promosi jabatan dibagi menjadi tiga.

1. Pengalaman (senioritas)
2. Kecakapan
3. Kombinasi pengalaman & kecakapan.

Syarat-syarat Promosi Jabatan

Menurut Siagian (2009:111-113) syarat-syarat promosi adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman
2. Tingkat pendidikan
3. Loyalitas
4. Kejujuran
5. Tanggung jawab
6. Kepandaian bergaul
7. Prestasi kerja
8. Inisiatif dan kreatif

Jenis-jenis Promosi Jabatan

Menurut Hasibuan (2003:113-114) terdapat 4 jenis promosi jabatan, yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering.

1. Promosi sementara.
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
2. Promosi tetap.
Seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
3. Promosi kecil.
Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
4. Promosi kering.
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat,

wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

Definisi Mutasi Karyawan

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan adalah mutasi karyawan, untuk mengetahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*). Menurut Hasibuan (2009:102) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) didalam satu organisasi.

Menurut Gauzali Saydam (2002:97) mutasi dalam manajemen sumber daya dapat mencakup dua pengertian yaitu :

- a) Pemindahan karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru yang sering disebut dengan "alih tugas" (*tour of area*).
- b) Pemindahan karyawan dari satu tugas ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama, atau dalam perusahaan, yang sering pula disebut dengan istilah "alih tugas" (*tour of duty*).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian mutasi dan pemindahan (*transfer*) hampir sama, yaitu kegiatan pemindahan pegawai sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pegawai tersebut terutama dari segi kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya. Mutasi adalah langkah mundur untuk maju. Artinya jika mundur hanya selangkah, langkah maju diharapkan paling sedikit sepuluh langkah, bahkan kalau dapat seratus langkah. Mengapa mutasi disebut langkah mundur untuk maju? Dengan adanya mutasi berarti ada masa transisi. Karyawan yang dipindahkan ke tempat lain harus terlebih dahulu mempelajari, dan kemudian menyesuaikan diri. Ini harus dilakukan agar dapat mengerjakan

tugas paling tidak sama dengan dengan pendahulunya, bahkan kalau dapat lebih baik lagi.

Tujuan Mutasi

Hasibuan (2009: 102) pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan karena tujuannya adalah:

1. Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komponen pekerjaan atau jabatan
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaan
5. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi
6. Untuk pelaksanaan hukuman /sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
8. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan

Dasar Mutasi

Menurut Hasibuan (2009:102-103) ada tiga dasar landasan pelaksanaan mutasi karyawan :

1. Merit system

Merit system adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasinya

2. Seniority system

Seniority system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja,usia, dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan

3. Spoil system

Spoil system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan.

Ruang Lingkup Mutasi

Ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat karyawan, baik secara vertical maupun horizontal (promosi/demosi) yang dilakukan karena alasan *personal transfer* ataupun *production transfer* didalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2009:104) mutasi mencakup 2 jenis :

1. Mutasi horizontal
2. Mutasi cara vertikal.

Sebab dan alasan Mutasi

Menurut Hasibuan (2009: 104-107) sebab dan alasan pelaksanaan mutasi adalah sebagai berikut:

1. Permintaan sendiri

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi.

Dengan alasan-alasan adalah sebagai berikut:

- a) Kesehatan: misalnya fisik karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan
 - b) Keluarga: misalnya untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usianya
 - c) Kerja sama: misalnya tidak bisa bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan
- #### **2. Alih Tugas Produktif (ATP)**
- Alih Tugas Produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas

produktif didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap, dan disiplin karyawan

3. Pendekatan mutasi dari segi waktu
Pendekatan ini dikenal dengan *temporary transfer* dan *permanent transfer*

a) *Temporary transfer*

Temporary transfer adalah mengalihutugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan lainnya baik horizontal maupun vertical yang sifatnya sementara

b) *Permanent transfer*

Permanent transfer adalah mengalihutugaskan karyawan ke jabatan/pekerjaan baru dalam waktu lama sampai dia dipindahkan/pension

4. Masalah merit rating dan mutasi

Merit rating artinya penilaian prestasi kerja yang telah dilaksanakan apakah dengan rencana semula, merit rating terdiri atas *initial appraisal* (penilaian awal) dan *periodical appraisal* (penilaian akhir).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 2 Rambah Hilir yang berlokasi di Kec. Rambah Hilir Kab. Rokan Hulu. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan instansi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

Metode deskriptif kualitatif sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada masa lalu saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (*fact finding*).

Menurut Sugiyono (2013:333) analisa data kualitatif bersifat induktif, yaitu suatu analisa berdasarkan data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan data tersebut, selanjut-

nya dicarikan data lagi secara berulang-ulang sehingga dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau tolak berdasarkan data yang terkumpul. apabila hipotesis diterima maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.

Menurut Sugiyono (2008:430) analisa data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, maka bentuk metode deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian menganalisis dampak mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru SMA N 2 Rambah Hilir yaitu analisis selama dilapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian pembahasan ini akan diuraikan dampak mutasi dan promosi terhadap prestasi kerja guru di SMAN 2 Rambah Hilir.

Deskripsi Informan Mutasi

1. Informan A

Saya dimutasi dari SMP 10 Rambah Hilir ke SMAN 2 Rambah Hilir karena permintaan sendiri, permintaan saya untuk dimutasikan karena saya tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja saya karena sering terjadi perselisihan. Setiap pendapat yang saya berikan dalam rapat selalu bertentangan dengan rekan kerja saya, dimana pendapat yang saya berikan untuk kemajuan sekolah. Sedangkan dari pihak sekolah tidak mempertimbangkan pendapat yang saya berikan karena saya dianggap masih guru junior.

DAMPAK MUTASI DAN PROMOSI TERHADAP
PRESTASI KERJA GURU SMA NEGERI 2 RAMBAH HILIR

(wawancara dengan informan A, di Kantor Kepala sekolah pada tanggal 5 Mei 2014)

| No | Sebelum Mutasi | Sesudah Mutasi |
|----|---|--|
| 1 | Kesetiaan : Kesetiaan kurang disebabkan adanya permasalahan ditempat kerja dan lingkungan kerja yang kurang nyaman | Kesetiaan : Kesetiaan bagus karena lingkungan kerja nyaman |
| 2 | Kejujuran : Kejujuran cukup baik untuk setiap tugas yang dibebankan | Kejujuran : Kejujuran sangat baik untuk setiap tugas yang dibebankan |
| 3 | Kedisiplinan : Kedisiplinan kurang, datang tidak tepat waktu | Kedisiplinan : Kedisiplinan bagus, datang tepat waktu dan setiap tugas yang diberikan diselesaikan tepat waktu |
| 4 | Kreatifitas : Kreatifitas kurang, kurang memberikan saran dalam rapat | Kreatifitas : Kreatifitas bagus, setiap rapat selalu memberikan masukan yang dapat memajukan sekolah |
| 5 | Kerjasama : Kerjasama kurang dengan rekan kerja sehingga pekerjaan yang dibebankan tidak selesai tepat waktu | Kerjasama : Kerjasama bagus dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan |
| 6 | Kepemimpinan : Kepemimpinan kurang, kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi orang lain kurang | Kepemimpinan : Kepemimpinan bagus, kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara efektif |
| 7 | Kepribadian : Kepribadian kurang, sering emosi dengan rekan kerja yang tidak disenangi | Kepribadian : Kepribadian cukup bagus, dapat menahan emosi, sopan memberikan kesan yang menyenangkan |
| 8 | Prakarsa : Ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan membuat kesimpulan dalam menyelesaikan masalah | Prakarsa : Mampu berfikir yang rasional dalam mengambil suatu keputusan dalam menyelesaikan masalah |
| 9 | Kecakapan : Kecakapan kurang dalam menjelaskan pekerjaan | Kecakapan : Kecakapan bagus dalam menjelaskan pekerjaan |
| 10 | Tanggung jawab : Kurang bertanggung jawab dalam pekerjaanya | Tanggung jawab : Tanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan |

Informasi B

Saya dimutasi dari SMA 1 Tambusai ke SMAN 2 Rambah Hilir dengan alasan permintaan sendiri juga karena tempat tugas dan tempat tinggal jauh, keadaan fisik saya juga yang kurang mendukung

dalam melaksanakan tugas ditempat yang jauh dan di SMAN 2 Rambah Hilir waktu itu masih kekurangan guru untuk mata pelajaran Bahasa Indonesia..

(wawancara dengan informan C, di Kantor Kepala sekolah pada tanggal 5 Mei 2014)

| No | Sebelum mutasi | Sesudah mutasi |
|----|--|--|
| 1 | Kesetiaan : Kesetiaan kurang dalam menjaga dan membela organisasi baik didalam maupun diluar | Kesetiaan : Kesetiaan cukup bagus dalam menjaga dan membela organisasi baik didalam maupun diluar |
| 2 | Kejujuran : Kurang jujur dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan tidak pernah membuat laporan pekerjaan | Kejujuran : Melaksanakan tugas-tugasnya dengan jujur dan selalu membuat laporan pekerjaan |
| 3 | Kedisiplinan : Tidak disiplin dalam menjalankan peraturan yang ditetapkan dan sering terlambat dalam | Kedisiplinan : Disiplin dalam menjalankan peraturan yang ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat |

| | | |
|----|--|--|
| 4 | menyelesaikan pekerjaan Kreatifitas : Kurang kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan | waktu Kreatifitas : Kreatifitas bagus dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan dapat lebih berguna |
| 5 | Kerja sama : Kurang mampu dalam bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan | Kerja sama : Mampu dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan |
| 6 | Kepemimpinan : Kurang berwibawa dan kurang dapat memotivasi orang lain | Kepemimpinan : Berwibawa dan dapat memotivasi orang lain |
| 7 | Kepribadian : Kepribadian kurang, tidak menghormati orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan | Kepribadian : Kepribadian bagus, menghormati orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan |
| 8 | Prakarsa : Kurang mampu berfikir rasional dalam menyelesaikan masalah | Prakarsa : Mampu berfikir rasional dalam menyelesaikan masalah |
| 9 | Kecakapan : Kurang cakap dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan | Kecakapan : Cakap dalam menjelaskan pekerjaan yang telah dibebankan |
| 10 | Tanggung jawab : Kurang bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan | Tanggung jawab : Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan |

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 3 (tiga) orang guru yang dimutasi maka dapat disimpulkan bahwa mutasi memiliki dampak baik terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Rambah Hilir, hal ini dapat dilihat dari Kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

Deskripsi Informan Promosi

Promosi merupakan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Untuk mengetahui mekanisme pembuatan keputusan dilakukannya promosi oleh Kepala Sekolah, maka dapat dilihat sebagaimana yang diungkapkan oleh beberapa Informan :

Informan A

Saya dipromosikan dari guru mata pelajaran PPKN menjadi Wakil kepala sekolah bagian Humas. Dari tahun 2010 s/d sekarang saya menjabat wakil Humas di SMAN 2 Rambah Hilir, Keputusan kepala sekolah untuk mempromosikan

saya dilakukan dengan musyawarah dengan melihat beberapa syarat yang sesuai untuk promosi yang ada pada diri saya diantaranya yaitu:

a. Pengalaman

Pengalaman saya sebelum mengajar di SMAN 2 Rambah Hilir, saya pernah mengajar di Universitas Pasir Pengaraian tahun 2004 s/d 2013, kemudian tahun 2006 saya diangkat menjadi pegawai negeri sipil dan bertugas di SMAN 2 Rambah Hilir sampai sekarang.

b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan untuk dipromosikan sesuai dengan jabatan yang akan ditempati, pendidikan terakhir saya memenuhi untuk dipromosikan yaitu Strata 2 (S2).

c. Loyalitas

Saya selalu mengutamakan tugas yang dibebankan baik di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan.

d. Kejujuran

Hampir setiap ada kegiatan disekolah seperti UN, UAS, atau perpisahan saya selalu ditunjuk sebagai bendahara, mengenai masalah keuangan saya selalu transparan kepada seluruh anggota sehingga tidak terjadi perselisihan.

e. Tanggung jawab

Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya baik yang sifatnya kecil maupun yang besar, didalam sekolah maupun diluar sekolah saya selalu mengutamakan di atas kepentingan pribadi saya.

f. Kepandaian bergaul

Saya pandai dalam bergaul, saya selalu berusaha membantu teman kerja saya yang mengalami kesulitan dan mencari jalan keluar.

g. Prestasi kerja

Prestasi kerja yang pernah saya dapat, saya pernah menjadi guru teladan tahun 2007/2008.

h. Inisiatif dan kreatif

Jika dalam rapat saya sering memberikan pandangan demi kemajuan sekolah dan membantu dalam mengambil keputusan rapat jika terjadi permasalahan

(wawancara dengan informan A, di kantor wakil kepala sekolah pada tanggal 8 Mei 2014)

| No | Sebelum Promosi | Sesudah Promosi |
|----|--|--|
| 1 | Kesetiaan : | Kesetiaan : |
| | Kesetiaan kurang terhadap tempat kerja yaitu dengan menjaga nama baik instansi | Kesetiaan bertambah bagus dengan menjaga nama baik tempat kerja |
| 2 | Kejujuran : | Kejujuran : |
| | Kejujuran kurang dalam menjalankan tugas yang diemban | Kejujuran sangat bagus dalam menjalankan tugas yang diemban |
| 3 | Kedisiplinan : | Kedisiplinan : |
| | Kedisiplinan kurang, datang ke tempat kerja hanya jam kerja saja | Kedisiplinan baik, loyalitas tinggi |
| 4 | Kreatifitas : | Kreatifitas : |
| | Kreatifitas kurang dalam menjalankan tugas | Kreatifitas bertambah bagus tidak hanya dalam menjalankan tugas tetapi dalam mengambil keputusan |
| 5 | Kerjasama : | Kerjasama : |
| | Kurang dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas | Dapat bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja dalam menjalankan tugas |
| 6 | Kepemimpinan : | Kepemimpinan : |
| | Kurang dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain | Dapat mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain |
| 7 | Kepribadian : | Kepribadian : |
| | Kepribadian kurang baik dalam menyikapi suatu masalah | Kepribadian bagus dalam menyikapi suatu masalah |
| 8 | Prakarsa : | Prakarsa : |
| | Prakarsa masih rendah dalam menyikapi suatu tugas yang diberikan | Prakarsa tinggi dalam menyikapi suatu tugas yang diberikan |
| 9 | Kecakapan : | Kecakapan : |
| | Kecakapan kurang dalam menanggapi suatu permasalahan | Memiliki kecakapan yang bagus dalam menanggapi suatu permasalahan |
| 10 | Tanggung jawab : | Tanggung jawab : |
| | Tanggung jawab masih rendah dalam menjalankan tugas yang dibebankan | Tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang dibebankan |

Informan B

Saya dipromosikan dari guru mata pelajaran kimia menjadi Wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana dari tahun 2007 s/d sekarang. Saya dipromosikan dilihat dari beberapa kemampuan saya yang memenuhi syarat untuk dipromosikan diantaranya yaitu:

a. Pengalaman

Pengalaman saya sebelum mengajar di SMAN 2 Rambah Hilir, saya pernah juga mengajar di Universitas Pasir Pengarayan tahun 2004 s/d 2013, kemudian tahun 2006 saya diangkat menjadi pegawai negeri sipil dan bertugas di SMAN 2 Rambah Hilir sampai sekarang.

b. Tingkat pendidikan

Pendidikan terakhir saya untuk dipromosikan sesuai dengan jabatan yang akan ditempati, pendidikan terakhir saya memenuhi untuk dipromosikan yaitu Strata 2 (S2)

c. Loyalitas

Saya selalu mengutamakan tugas yang dibebankan baik dilingkungan sekolah maupun diluar lingkungan dan saya slalu menjaga nama baik sekolah baik didalam maupun diluar sekolah

d. Kejujuran

Hampir setiap ada kegiatan disekolah seperti UN, UAS, atau perpisahan saya selalu ditunjuk sebagai bendahara, mengenai masalah keuangan saya selalu transparan kepada seluruh anggota sehingga tidak terjadi perselisihan dan saya selalu membuat laporan setiap selesai tugas saya.

e. Tanggung jawab

Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya baik yang sifatnya kecil

maupun yang besar, didalam sekolah maupun diluar sekolah saya selalu mengutamakannya diatas kepentingan pribadi saya. Saya juga tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.

f. Kepandaian bergaul

Saya pandai dalam bergaul, semua rekan kerja saya ketika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas selalu saya bantu dan saya carikan jalan keluar

g. Prestasi kerja

Prestasi kerja yang pernah didapat, saya membimbing anak setiap akan mengikuti lomba baik tingkat kecamatan, kabupaten maupun provinsi dan sering mendapatkan juara dari 1 s/d 3.

h. Inisiatif dan kreatif

Didalam rapat saya sering memberikan saran demi kemajuan sekolah

(wawancara informan B, di kantor wakil kepala sekolah pada tanggal 8 Mei 2014)

| No | Sebelum Promosi | Sesudah Promosi |
|----|--|--|
| 1 | Kesetiaan : Masih kurangnya kesetiaan terhadap nama baik tempat kerja | Kesetiaan : Kesetiaan cukup tinggi dalam menjaga nama baik tempat kerja |
| 2 | Kejujuran : Kejujuran kurang baik dalam menjalankan tugasnya | Kejujuran : Kejujuran cukup baik dalam menjalankan semua tugasnya |
| 3 | Kedisiplinan : Kurang disiplin dalam menjalankan tugas yang dibebankan | Kedisiplinan : Sangat disiplin dalam menjalankan tugas yang dibebankan |
| 4 | Kreatifitas : Kreatifitas masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan | Kreatifitas : Kreatifitas tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan |
| 5 | Kerjasama : Kerjasama dengan rekan kerja masih rendah | Kerjasama : Dapat menjalin kerjasama dengan rekan kerja dengan bagus dan baik |
| 6 | Kepemimpinan : Dalam memimpin dan mengarahkan rekan kerja masih rendah | Kepemimpinan : Mampu memimpin dan mengarahkan rekan kerja |
| 7 | Kepribadian : Kepribadian masih kurang bagus | Kepribadian : Kepribadian bagus dalam menghadapi segala permasalahan |
| 8 | Prakarsa : Prakarsa kurang bagus, masih jarang memberikan saran dalam rapat | Prakarsa : Prakarsa bagus, Sering memberikan saran dalam rapat |
| 9 | Kecakapan : Kecakapan masih kurang dalam menanggapi permasalahan | Kecakapan : Kecakapan bagus dalam menanggapi permasalahan |
| 10 | Tanggung jawab : Rasa tanggung jawab masih rendah terhadap pekerjaan | Tanggung jawab : Rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan |

Informan C

Saya dipromosikan dari guru seni menjadi wakil kepala sekolah bagian kesiswaan dari tahun 2010 s/d sekarang, seperti rekan-rekan saya yang dipromosikan kepala sekolah melihat beberapa kemampuan saya yang layak untuk dipromosikan diantaranya :

a. Pengalaman

Saya sebelum mengajar di SMAN 2 Rambah Hilir, saya pernah mengajar di SMAN 1 Rambah Hilir tahun 1988 s/d 2003, kemudian tahun 2003 sampai sekarang saya mengajar di SMAN 2 Rambah Hilir, selain itu disetiap saya mengajar saya juga menjadi Pembina osis dan wali kelas sedangkan sekarang saya menjadi wakil kesiswaan

b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan saya saat ini Strata 1 (S1) jurusan Humaniora

c. Loyalitas

Saya selalu mengutamakan tugas yang dibebankan baik dilingkungan sekolah maupun diluar lingkungan. Saya selalu menjaga reputasi sekolah baik didalam maupun diluar lingkungan sekolah

d. Kejujuran

Hampir setiap ada kegiatan disekolah saya selalu ditunjuk sebagai salah satu panitianya, mengenai masalah keuangan saya selalu transparan kepada seluruh anggota sehingga tidak terjadi perselisihan

e. Tanggung jawab

Setiap pekerjaan yang dibebankan kepada saya baik yang sifatnya kecil maupun yang besar, didalam sekolah maupun diluar sekolah saya selalu mengutamakan diatas kepentingan pribadi saya

f. Kepandaian bergaul

Semua rekan kerja saya ketika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas selalu saya bantu dan saya carikan jalan keluar.

g. Prestasi kerja

Saya membimbing anak setiap akan mengikuti lomba baik tingkat kecamatan, kabupaten maupun provinsi dan sering mendapatkan juara dari 1 s/d 3

h. Inisiatif dan kreatif

Didalam rapat saya sering memberikan saran demi kemajuan sekolah dan mencari solusi ketika dalam rapat ada permasalahan.

(wawancara informan C, di kantor wakil kepala sekolah pada tanggal 8 Mei 2014)

| No | Sebelum promosi | Sesudah promosi |
|----|---|---|
| 1 | Kesetiaan : | Kesetiaan : |
| 2 | Kesetiaan cukup baik | Kesetiaan bertambah baik |
| 2 | Kejujuran : | Kejujuran : |
| | Dalam hal kejujuran masih kurang | Kejujuran tinggi dalam menjalankan tugas sehingga selalu membuat laporan kerja |
| 3 | Kedisiplinan : | Kedisiplinan : |
| | Kurang disiplin dalam mentaati peraturan | Kedisiplinan cukup baik dalam menaati peraturan |
| 4 | Kreatifitas : | Kreatifitas : |
| | Kreatifitas masih rendah dalam memberikan gagasan untu kemajuan sekolah | Memiliki kreatifitas yang tinggi dalam memberikan gagasan untu kemajuan sekolah |
| 5 | Kerjasama : | Kerjasama : |
| | Belum bisa berkerjasama dengan baik sesama rekan kerja | Dapat bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja |
| 6 | Kepemimpinan : | Kepemimpinan : |
| | Dalam memimpin masih kurang baik | Dalam memimpin cukup baik |
| 7 | Kepribadian : | Kepribadian : |
| | Kepribadian kurang baik dalam menghadapi suatu permasalahan | Kepribadian baik dalam mengatasi permasalahan |
| 8 | Prakarsa : | Prakarsa : |
| | Prakarsa yang dimiliki masih rendah | Prakarsa yang dimiliki semakin bagus |
| 9 | Kecakapan : | Kecakapan : |
| | Memiliki kecakapan yang rendah dalam meyelesaikan pekerjaan | Memiliki kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan |

| | | |
|----|---|--|
| 10 | Tanggung jawab : Tanggung jawab rendah terhadap pekerjaan yang diemban | Tanggung jawab : Tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaan yang diemban. |
|----|---|--|

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari 3 (tiga) orang guru yang dipromosi maka dapat disimpulkan bahwa promosi memiliki dampak baik terhadap prestasi kerja guru SMAN 2 Rambah Hilir, hal ini dapat dilihat dari kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

Dampak Promosi dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Guru

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin, sering mengambil keputusan yang biasanya melalui musyawarah kecuali dalam hal-hal yang emergensi, dalam mengambil keputusan dengan mengambil resiko terkecil dan meminta masukan dari para pembantu kepala sekolah, dalam hal ini kepala sekolah selalu menilai prestasi kerja guru sebagai pertimbangan untuk melakukan promosi dan mutasi.

Promosi akan dilakukan jika prestasi kerja guru baik, dalam melakukan promosi guru harus memenuhi beberapa syarat yang menjadi syarat promosi. Tujuan kepala sekolah melakukan promosi agar guru yang dipromosikan dapat memberikan perubahan yang baik bagi sekolah khususnya SMAN 2 Rambah Hilir, yang sampai saat ini dikenal masyarakat sebagai Sekolah “Unggulan” yaitu sekolah yang disiplin, beriman, bertakwa, berbudi pekerti, cinta terhadap lingkungan, mampu bersaing dalam kemampuan akademik. Berikut ada beberapa perubahan positif yang diberikan dari guru yang dipromosikan yaitu :

SMAN 2 Rambah Hilir selain sebagai sekolah “Unggulan” saat ini SMAN 2 Rambah Hilir juga sebagai sekolah “Adiwiyata” yang dapat mengangkat nama sekolah “Unggulan”

Mutasi akan dilakukan jika seseorang dalam bekerja prestasinya kurang, mutasi dilakukan kepala sekolah dengan berbagai alasan, diantaranya permintaan sendiri, alih tugas produktif dan masalah merit rating dan lain-lain. Di SMAN 2 Rambah Hilir terdapat beberapa guru yang di mutasikan karena permintaan sendiri dengan berbagai alasan diantaranya tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan karena alasan kesehatan yang tidak dapat bekerja ditempat yang jauh. Dengan berbagai alasan tersebut guru mutasi bekerja dengan penuh tanggung jawab baik dilingkungan sekolah maupun diluar lingkungan sekolah karena mutasi dilakukan atas permintaan sendiri.

Dari adanya promosi dan mutasi dari guru di SMAN 2 Rambah Hilir, sekolah mendapatkan kepercayaan khusus dari pemerintah daerah dalam mengelola anak didik dan menjadikan anak didik berkualitas sehingga dapat memajukan sumber daya manusia khususnya kabupaten rokan hulu.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa promosi dan mutasi memiliki dampak baik terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah penulis himpun dan analisa, dari seluruh

rangkaian penulisan skripsi ini maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Promosi dapat memberikan dampak baik terhadap prestasi kerja guru khususnya SMA Negeri 2 Rambah Hilir, selain itu dapat memotivasi guru lain dalam menjalankan tugas yang diberikan.
2. Mutasi dapat memberikan dampak baik terhadap prestasi kerja guru khususnya mutasi yang dengan alasan permintaan sendiri, hal ini dapat dilihat dari kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

Saran

Saran yang dapat diajukan kepada kepala sekolah SMA Negeri 2 Rambah Hilir yaitu:

1. Secara umum promosi dan mutasi di SMA Negeri 2 Rambah Hilir berpengaruh terhadap prestasi kerja guru, tetapi secara khusus perlu adanya peninjauan lebih dalam terhadap latar belakang dari guru yang di promosikan dan dimutasikan, khususnya untuk guru yang dimutasikan.
2. Untuk menerima guru yang dimutasikan hendaklah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan SMA Negeri 2 Rambah Hilir.

DAFTAR PUSTAKA

Garry Dessler, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh Jilid II, PT. Indeks, Jakarta.

Ghalia Indonesia, Nitisemone Alex S , 2004, *Wawasan Sumber Daya Manusia*, PT Pustaka Utama Grafiti, Jakarta

Hasibuan Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.

Jurnal Ilmiah. 2013, *Cano Ekonomos*. Vol 2. Universitas Pasir Pengaraian (UPP), Riau.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT Rafika Aditama, Bandung.

Prawirosentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta :BPFE

Rivai Veithzal dan Jauvani Sagala, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke dua, Raja Wali Pers, Jakarta.

Siagian Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu Yogyakarta

Sunyoto Danang, 2013, *Teori, Kuesioner dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, CAPS , Yogyakarta.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung

- , 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Penerbit ALFABETA, Bandung
- Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.